

Les obligations de l'employeur.euse en termes de risques psychosociaux et violences sexistes et sexuelles

VSS = Violences Sexistes et Sexuelles // RPS = Risques Psycho-sociaux

1. Cadre légal général

L'employeur·se a une obligation légale de sécurité envers ses salarié·es, en vertu de l'**article L. 4121-1 du Code du travail** :

Il/elle doit préserver la santé physique et mentale des travailleur·ses.

Cela signifie que l'employeur·se doit agir en amont pour prévenir ces risques, et intervenir immédiatement s'ils apparaissent.

Cela inclut :

- L'évaluation des risques professionnels, y compris les risques psycho-sociaux (RPS) et les violences sexistes et sexuelles (VSS).
- La mise en œuvre de mesures de prévention adaptées.
- La formation et l'information des salarié·es.

2. Risques psychosociaux (RPS)

Définition

Les RPS regroupent des situations de

- stress, épuisement professionnel,

- violence interne, entre personnes travaillant dans la même entreprise (tensions, conflits, harcèlement...),
 - violences externes, entre personne(s) d'entreprise et personne(s) extérieure(s) à l'entreprise (incivilités, insultes, agressions...),
- qui peuvent nuire à la santé mentale et physique des salarié·es. Voici quelques exemples de facteurs de risques :
- intensité et temps de travail non adapté,
 - forte exigence émotionnelle,
 - conflit de valeur,
 - insécurité de la situation de travail ...

Obligations de l'employeur.euse

Évaluer les RPS	<p>via le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), qui doit être mis à jour au moins une fois par an et lors de tout changement important dans l'organisation.</p> <p>Des <u>modèles</u> sont disponibles dans le nuage de GRAP et la médecine du travail peut vous aider à le rédiger, n'hésitez pas à la contacter !</p>
Mettre en place des actions concrètes pour prévenir les RPS	<p>(organisation du travail, moyens d'expression des travailleur·se)</p> <p>De nombreux <u>échanges de pratiques</u> ont abordé ces sujets, n'hésitez pas à consulter les compte rendus disponibles sur le nuage et à en proposer de nouveaux !</p>
Informier et former les travailleur.euses	<p>Grap propose chaque année une formations aux RPS</p>

/!\ Cas de harcèlement moral	<p>L'employeur·se a des obligations spécifiques, qui viennent renforcer son devoir général de prévention. Ces obligations sont encadrées principalement par les articles L1152-1 à L1152-6 du Code du travail.</p> <p>En cas d'alerte, l'employeur·se doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protéger les victimes et les témoins : <ul style="list-style-type: none"> - garantir la confidentialité du signalement, - Éventuellement proposer une réorganisation, un soutien psychologique, etc. • Diligenter une enquête interne rigoureuse, impartiale et contradictoire : <ul style="list-style-type: none"> - L'enquête peut être menée en interne (RH, CSE) ou avec une aide extérieure (cabinet spécialisé...), - L'objectif est de établir les faits et prendre les mesures appropriées. • Sanctionner l'auteur·rice du harcèlement si les faits sont confirmés : <ul style="list-style-type: none"> - prise de mesure disciplinaires proportionnées (avertissement, mutation, licenciement...).
------------------------------	---

3. Violences sexistes et sexuelles (VSS)

Définition

Les VSS incluent :

- Les agissements sexistes : propos, comportements ou environnements dégradants liés au genre ou à la sexualité.
- Le harcèlement sexuel,
- Le harcèlement sexiste,
- Les agressions sexuelles,
- Le viol.

Les VSS sont encadrées par :

- Le Code du travail (articles L1142-2-1, L1153-1 à L1153-6)
- Le Code pénal (articles 222-22 à 222-33 pour les violences sexuelles, 222-33 pour le harcèlement sexuel)
- La loi n°2018-703 qui renforce les obligations de prévention

Obligations de l'employeur.euse

Nommer un.e référent.e VSS	<p>dans les entreprises de plus de 250 salarié·es (obligatoire) ou à travers le CSE à partir de 11 salarié·es</p> <p>Pour les activités intégrées de GRAP, c'est la cellule VSS qui est actuellement référente, mais toute personne membre de GRAP (intégrée ou associée) peut la contacter ! cellule-vss@grap.coop</p>
Prévenir les comportements sexistes et les VSS	=> affichage obligatoire, actions de sensibilisation, inclure les VSS/harcèlement et sanctions liées dans un règlement intérieur (obligatoire à partir de 50 salarié·es)...
Se former pour savoir agir	<p>Une formation VSS est proposée par GRAP tous les ans, une mine d'informations !</p>
Mettre en place une procédure de signalement, claire et accessible	Pour les activités intégrées et l'équipage, vous pouvez signaler un cas de VSS vécu ou observé à cellule-vss@grap.coop
/!\ Cas de signalement VSS	<p>En cas d'alerte auprès de l'employeur·se, il/elle doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protéger les victimes et les témoins : <ul style="list-style-type: none"> - garantir la confidentialité du signalement, - prendre des mesures conservatoires pour protéger la personne ayant signalé les faits, - éloignement de l'auteur·rice présumé·e, - aménagement du temps ou lieu de travail, - soutien psychologique ou juridique. • Diligenter une enquête interne rigoureuse, impartiale et contradictoire : <p>il n'y a aucun lien entre procédure pénale et action de l'employeur·se : il y a obligation d'agir en tant qu'employeur·se, même sans plainte</p> <p>l'enquête peut être menée en interne (RH, CSE) ou avec une aide extérieure (cabinet spécialisé...). L'objectif est d'établir les faits et prendre les mesures appropriées.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sanctionner l'auteur·rice si les faits sont confirmés : prise de mesure disciplinaires proportionnées (avertissement, mutation, licenciement...). • Documenter le signalement, l'enquête et les mesures prises, de façon rigoureuse, confidentielle et sécurisée.

4. Sanctions et responsabilités

En cas de manquement à ces obligations, la responsabilité de l’employeur peut être engagée :

- Civilement (réparation du préjudice),
- Pénalement (amendes, voire peines de prison dans certains cas),
- Administrativement (sanctions de l’inspection du travail).

5. En résumé

	Harcèlement moral	VSS/harcèlement sexuel
Référent.e obligatoire	Non	Oui (entreprise + CSE)
Obligation de signalement pénal	Non	Non, sauf dans le cas d'un viol ou si la victime présumée est mineure
Enquête interne	Fortement recommandée	Oui <div>Souvent externalisée ou encadrée plus strictement</div>
Mesures conservatoires	Au cas par cas	Recommandées d'emblée (ex : éloignement de l'auteur.e des faits présumé.e)
Cadre juridique	Code du travail	Code du travail + code pénal